

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Наставничество в практике
дошкольных образовательных организаций
Мурманской области**



**МУРМАНСК
2022**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

**Наставничество в практике
дошкольных образовательных организаций
Мурманской области**
Методические рекомендации

МУРМАНСК
2022

ББК 74.14

НЗ1

Авторы-составители:

***И.И. Игнатович**, заведующий кафедрой дошкольного, дополнительного образования и воспитания ГАУДПО МО «Институт развития образования»,
канд. пед. наук, доцент;*

***Ю.Н. Зимина**, старший преподаватель кафедры дошкольного, дополнительного образования и воспитания ГАУДПО МО
«Институт развития образования»*

Рецензенты:

***О.В. Малахова**, ректор ГАУДПО МО «Институт развития образования»,
канд. пед. наук, доцент;*

***А.А. Смага**, старший воспитатель МАДОУ № 93 г. Мурманска,
канд. пед. наук, доцент*

НЗ1 Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации /
Авторы-сост.: И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. – 52 с.

Издание содержит методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества в дошкольных образовательных организациях Мурманской области. Методические рекомендации адресованы специалистам системы дошкольного образования и могут быть использованы в работе руководителей, старших воспитателей и педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

ББК 74.14

© ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022

© И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина,
2022

Введение

Важность создания и внедрения практик наставничества в любой отрасли народного хозяйства, в том числе образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования: в пункте 3.2.6 определено, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей; в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений.

На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации, и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества разрабатываются программы наставничества в дошкольных образовательных организациях Мурманской области.

Раздел 1. Цели и задачи современного наставничества в дошкольном образовании

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ в статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» отмечено, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Современное наставничество приобретает более широкий функциональный спектр, становится одной из форм непрерывного профессионального образования, особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Наставничество можно рассматривать как образовательно значимую социальную практику, которая позволяет максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого через выстраивание образовательной навигации, что в свою очередь способствует приобретению тьюторских компетенций педагогов.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в дошкольной образовательной организации, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Сегодня в педагогической практике существуют различные виды и формы наставничества, реализуемые на основе Методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества.

Специфика деятельности наставника

Наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. Недостаток самостоятельности сопровождаемого один из признаков наличия образовательных дефицитов.

Педагогическая поддержка наставника – это помощь в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Внешние барьеры могут быть охарактеризованы как дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативные правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления; реализации проектов, стартапов и т. д.).

Внутренние барьеры – это некий «образовательный дефицит», когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся и воспитанников предполагает создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Успешность деятельности наставника определяется появлением у сопровождаемого способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Типы образовательных дефицитов:

- несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»);

- субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (например, молодой специалист, новая должность, адаптационный период и др.);
- изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;
- новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе и т.д.);
- дефицит мотивации к деятельности.

Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Формы наставничества по количеству участников:

- индивидуальная форма наставничества – предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего;
- групповая форма наставничества – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;
- коллективная форма наставничества – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Формы наставничества по характеру организации:

- взаимная (peer) – организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов;
- онлайн-поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т.д.).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Задачи наставнической деятельности

Показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с задачами:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник;
- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;
- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);
- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья, но и условную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Методы наставнической деятельности

Методы организации деятельности сопровождаемого и наставника выступают важнейшим фактором развития и накопления личностно значимого опыта (как наставника, так и сопровождаемого):

- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование и консультирование (в том числе в форме инструктирования);
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.);
- нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);

- метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды).

Реализация программы наставничества в образовательной организации

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Принципы реализации программы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать атмосферу доброжелательности, эмоционально комфортного взаимодействия начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности – непрерывности образования, накопления опыта.

Основные направления программы

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, образовательных мероприятий с целью совершенствования методики и их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процессов.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение педагогических мероприятий, обмен опытом.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативной правовой, учебно-методической, справочной литературы.
7. Создание собственного образовательного контента.

Условия эффективности реализации программы наставничества:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- качественная оценка результатов профессиональной деятельности;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Планируемые результаты реализации программы:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
- приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать основные *этапы*:

- ✓ Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- ✓ Формирование базы наставляемых.
- ✓ Формирование базы наставников.
- ✓ Отбор и обучение наставников.
- ✓ Формирование наставнических пар или групп.
- ✓ Организация работы наставнических пар или групп.
- ✓ Завершение наставничества.

Раздел 2. Портрет педагога-наставника

Далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного, это в значительной мере повышает мотивацию подопечного и самого педагога-наставника.

Выбор наставника зависит от особенностей каждой организации, стиля управления, понимания руководителем организации важности системы наставничества.

Профессиональные качества наставника

1. Корпоративность. Обладать высоким уровнем лояльности к организации, является носителем ключевых ценностей корпоративной культуры.

2. Осведомленность. Иметь системное представление о работе своего подразделения и организации в целом.

3. Работоспособность. Обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности.

4. Перцептивность. Иметь желание быть наставником, стремление помогать подопечному.

5. Способность обучать. Уметь структурировать опыт работы, с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением необходимой информации. Быть способным к конструктивной критике.

6. Ответственность. Наставник должен быть заинтересован в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении.

7. Активность. Уметь мотивировать других.

8. Коммуникабельность. Строить доверительные отношения с партнерами по коммуникации.

9. Влиятельность. Иметь необходимые личные качества и навыки для влияния на других.

10. Целеустремленность. Уметь преодолевать трудности, проявлять настойчивость, выдержку, решительность, требовательность.

11. Креативность. Иметь потенциал для собственного профессионального роста.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность.

Раздел 3. Реализация наставничества в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области

*Гераськина Марина Андреевна,
старший воспитатель
МБДОУ г. Мурманска № 118*

Современные формы наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования.

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру:

- наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному»;

- наставничество как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество»;

- наставничество как «образовательный процесс на рабочем месте»;

- наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников;

- наставничество как «часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»;

- наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, как мотиватор современных молодых сотрудников.

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

✓ со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

✓ с новыми сотрудниками – для задач адаптации в коллективе, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;

✓ с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Типы наставничества

<i>Типы базового процесса</i>	<i>Варианты наставничества</i>
Личностное развитие	Коуч, тьютор
Физическое и эмоционально-психологическое развитие	Тренер
Социализация	Общественный воспитатель
Социальное и образовательное самоопределение	Тьютор
Самообразование	Тьютор
Профессиональное самоопределение	Наставник в профориентации, ментор, психолог-профконсультант
Профессиональная адаптация, профессиональное развитие	ментор

Коучинг – методика раскрытия потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Коуч (*coach*) – персональный тренер, помогающий работнику в самореализации, определении и увеличении своего профессионального и личностного потенциала, повышении результативности деятельности. Это метод управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления. Коучинг больше помогает личности обучаться, нежели учит.

В основе метода лежит идея о том, что обучаемый является не пустым сосудом, который надо наполнить, а более похож на жёлудь, который содержит в себе весь потенциал, чтобы стать могучим дубом.

Коучинг нацелен на будущее, помогает человеку работать над своим настоящим, по-другому взглянуть на жизнь, осознать свои истинные, а не навязанные общественным мнением желания, потребности и ценности, избавиться от внутренних барьеров, препятствующих достижению целей и научиться находить собственные решения.

По уровню значимости решаемых проблем коучинг можно использовать в профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации как *стратегический коучинг*, который решает проблемы стратегического характера, включающие постановку стратегической цели, формулирование миссии ДОО, разработку стратегии и задач по достижению цели; *тактический коучинг* – решение локальных задач или задач тактического характера по достижению стратегических целей как ДОО в целом, так и сотрудника в частности; *оперативный коучинг* – решение текущих вопросов и проблем в жизнедеятельности педагогов ДОО.

Индивидуально подобранные технологии являются ключевыми организационными факторами повышения эффективности работы персонала ДОО. Для реализации коучинга в ДОО подходят несколько позиций:

- выработка индивидуального стиля работы сотрудника;
- нет однозначно правильного (лучшего) решения при существовании нескольких вариантов;
- создание нового продукта, проекта, части существующего, модернизация требуют креативного решения, проведение любых инноваций, связанных как с организационными и/или технологическими перестройками.
- объединение усилий различных подразделений, групп для решения одной задачи, так называемые «горизонтальные» проекты, когда в одной творческой группе работают сотрудники, не подчиняющиеся друг другу.

В коучинге есть четыре главных вопроса – четыре вопроса планирования, универсальные для любой ситуации, которые могут описывать процесс движения от зарождения мечты и постановки цели до понимания критериев конечного результата: «Что ты хочешь?», «Как ты узнаешь, что достиг результата?», «Как можно достичь цели?», «Почему это важно для тебя?».

Каждый вопрос соотносится с четырьмя основными функциями управления: планирование, организация, мотивирование, контроль и направлен на усиление различных этапов движения к цели.

Коучинг – это командный подход, направленный на формирование партнерских отношений внутри организации. Стиль коучинга подразумевает поощрение личностного развития с помощью всех средств, адекватных по отношению к конкретному индивидууму, конкретной команде или конкретной организации.

Литература

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

3. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6 (38).

Трушнина Галина Изосимовна, методист МКУ «ИМЦ»;

Прокудина Вера Васильевна, учитель-логопед

МБДОУ № 15, г. Кандалакша;

Вдовенко Виктория Марионовна, старший воспитатель

МБДОУ № 15, г. Кандалакша

Наставничество в рамках деятельности муниципального методического объединения учителей-логопедов и дефектологов как фактор повышения качества коррекционного образования

Повышение качества образовательного процесса в условиях обновления системы образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Важной составляющей деятельности администрации образовательных организаций по развитию кадрового потенциала является адаптация и профессиональное становление молодых специалистов.

На базе МКУ «Информационно-методический центр» Кандалакшского района с 1999 года организована деятельность муниципального методического объединения (ММО) учителей-логопедов и дефектологов. Доля молодых специалистов и малоопытных педагогов составляет более 30% от числа участников ММО.

Насущная необходимость поддержки молодых специалистов обоснована тем, что в учебных заведениях высшего профессионального образования раскрываются в основном теоретические аспекты деятельности учителя-логопеда, а обучению практическим навыкам уделяется гораздо меньше внимания. В свя-

зи с этим у молодого педагога возникают вопросы: с чего же начать свою деятельность; какая основная документация должна быть у учителя-логопеда ДОО; какие методики и технологии можно использовать в работе с учетом особенностей развития воспитанников.

Преодолеть эти проблемы, оказать необходимую поддержку в процессе профессиональной адаптации и становления молодым специалистам помогает продуманная система методической поддержки и сопровождения.

Система повышения квалификации молодых педагогов включает как коллективные, так и индивидуальные формы и осуществляется через «Школу молодого специалиста» и наставничество.

Индивидуальные формы работы включают:

- консультирование молодого специалиста руководителем муниципального методического объединения учителей-логопедов ДОО;

- дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий (электронная база с отчетами об организации работы членов ММО, материалами о наполняемости и качественном составе логопедических групп и логопедических пунктов на начало учебного года, результатами коррекционно-образовательной деятельности учителей-логопедов и дефектологов на конец учебного года);

- работа с опытным учителем-логопедом (наставником), выполняющим функции наставника и курирующим индивидуальное самообразование педагога.

Коллективные формы работы определяют:

- участие в работе методического объединения учителей-логопедов и учителей-дефектологов (конференции, семинары-практикумы, мастер-классы, тренинги, взаимопосещения);

- участие в работе семинаров «Школы молодого специалиста», темы которых предлагают сами молодые специалисты;

- методический диалог «Вопросы к наставнику», в ходе которого опытный специалист дает компетентные ответы на все вопросы, интересующие молодых специалистов;

- проведение и просмотр открытых занятий с последующим анализом содержания, методов и приемов коррекционной работы.

Одной из эффективных форм методического сопровождения молодых педагогов ММО является «Школа молодого специалиста». Целью деятельности «Школы молодого специалиста» является обеспечение условий профессионального роста начинающих учителей-логопедов и дефектологов с учетом запросов, интересов, потребностей самого специалиста; оказание всесторонней помощи (профессиональной, информационной, правовой и др.) при решении вопросов, возникающих в процессе педагогической деятельности.

Расширение и детальная конкретизация целей деятельности традиционного методического объединения учителей-логопедов и дефектологов ДОО Кандалакшского района закономерно опирается на эффективность работы «Школы молодого специалиста», которая вносит существенный вклад в создание единой системы взаимодействия и сотрудничества специалистов ДОО муниципалитета Кандалакша в области коррекции речевых нарушений воспитанников.

Наставничество как один из действенных методов повышения качества образовательного процесса и адаптации педагога к профессии предполагает индивидуальную работу с молодыми и малоопытными педагогическими работниками, со стажем не более 3-х лет, а также педагогами, переведенными на педагогическую должность дефектологического профиля и нуждающимися в углублении профессиональных знаний и овладении определенными практическими навыками.

Наставничество носит сугубо индивидуальный характер и определяется в каждом конкретном случае исходя из целого ряда факторов: опыта работы педагога в образовательной организации, характера его образовательных запросов и интересов, уровня профессиональной компетентности, конкретных достижений. Ответственные за эту работу специалисты МБДОУ № 12, № 15, № 63 – это грамотные, ответственные, высококвалифицированные и неравнодушные педагоги.

Педагог-мастер не просто передает начинающему специалисту необходимую информацию, но и корректирует выполнение трудовой функции. Особый психологический климат общения, который возникает в процессе такого взаимодействия, создает благоприятные условия для адаптации молодого специалиста.

Организация наставничества включает в себя три этапа: адаптационный, основной и контрольно-оценочный. На адаптационном этапе определяются должностные обязанности и исходный объем знаний и умений молодого специалиста; на основном педагог-мастер реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования; на контрольно-оценочном этапе наставник анализирует работу по сопровождению молодого специалиста, выявляет ошибки и недочеты, намечает пути их устранения.

При поступлении молодого специалиста в организацию в ходе собеседования выявляются его проблемы, затруднения; проектируется индивидуальная траектория развития педагога, в разработке которой принимают участие заведующий, старший воспитатель, педагог-наставник.

Ежегодно в сентябре в рамках «Школы молодого специалиста» ММО проводятся логопедические тренинги и консультирование молодых специалистов наставниками по организации профессиональной деятельности: обследованию детей, оформлению документации, разработке перспективного планирования индивидуальных, подгрупповых, фронтальных занятий для детей с нарушениями речи и задержкой психического развития (ЗПР).

В дошкольной образовательной организации компенсирующего вида для детей с тяжелыми нарушениями речи (ТНР) на начинающих учителей-логопедах лежит большая ответственность, ведь уже в первый же год работы они обязаны обеспечить дошкольникам с речевыми нарушениями достаточный уровень речевого развития на выпуске из ДОО. Учитывая основные затруднения малоопытных педагогов, связанные с подбором и применением эффективных приемов работы, особое внимание наставники уделяют обучению их навыкам профессиональной деятельности. С этой целью используются такие формы, как практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-мастера, совместное проведение обследования детей с последующим оформлением банка данных детей с нарушением речи, задержкой психического развития.

Важной задачей методического сопровождения молодых педагогов является формирование у них мотивации к дальнейшему самообразованию и саморазвитию. Старшим воспитателем дошкольной образовательной организации и педагогом-наставником (учителем-логопедом, педагогом-дефектологом) молодому специалисту оказывается помощь в выборе методической темы, планировании дальнейшей работы по выбранной теме с учетом индивидуального опыта, профессиональных интересов, имеющих затруднений.

Одной из эффективных форм наставничества является показ занятий наставником, а также посещение опытным педагогом педагогических мероприятий, проводимых молодым специалистом, и последующий их анализ с целью выявления находок, затруднений, корректировки методов и приемов работы с детьми. Такие формы взаимодействия обогащают практический опыт начинающих педагогов, развивают у них деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность.

Среди воспитанников ДОО есть дети со статусом ребенок-инвалид. Наставники обсуждают с молодыми специалистами алгоритм разработки индивидуальных образовательных маршрутов детей-инвалидов, помогают в отборе методик и приемов коррекционного обучения с учетом структуры дефекта и особенностей развития этих детей, консультируют по актуальным проблемам или запросам.

Серьезным испытанием для молодого специалиста является проведение открытых педагогических мероприятий. В их подготовке особая роль отводится наставникам, которые оказывают не только методическую, но и психологическую поддержку малоопытного педагога. Наставник обсуждает со своим подопечным каждый этап и элемент занятия, различные педагогические ситуации, совместно выстраивая возможные линии поведения в той или иной ситуации. Благодаря поддержке наставников молодые учителя-логопеды и дефектологи уже имеют положительный опыт проведения занятий, как на муниципальных, так и на региональных методических мероприятиях.

Профессиональному становлению молодых специалистов способствует привлечение их к участию в проектной деятельности, в работе творческих и рабочих групп:

- в 2016 году при участии молодого специалиста-логопеда проектной группой был разработан муниципальный сборник «Планирование образовательного процесса по звуковой культуре речи» для воспитателей общеразвивающих групп;
- в рамках творческих групп педагогов ДОО молодые специалисты активно участвуют в разработке методических продуктов для дошкольников с нарушениями речи и задержкой психического развития.

В практику работы «Школы молодого специалиста» в рамках муниципального методического объединения логопедов и дефектологов муниципалитета Кандалакша вошло привлечение молодых специалистов к участию в группе поддержки опытного наставника в период прохождения им муниципального конкурса «Лучший педагог-наставник». В ходе очных туров молодые педагоги имеют возможность познакомиться с секретами мастерства опытного профессионала, представленными на мастер-классе, проработать использование авторских приемов мастера в индивидуальной работе учителя-логопеда с детьми по постановке и автоматизации звуков. Свои творческие способности, артистизм, профессиональные качества молодые специалисты демонстрируют, участвуя и в презентации системы работы педагога-наставника – участника конкурса («Визитная карточка наставника»).

В процессе такого командного взаимодействия происходит эмоциональное объединение педагогов по принципу «Один за всех, и все за одного», возникает удовлетворенность от проделанной работы, что создает особую психологическую атмосферу, определяющую благоприятные условия для адаптации молодых специалистов.

Ежегодно среди педагогов ДОО внутри учреждений проводятся конкурсы и фестивали методических материалов с использованием ИКТ, в которых участвуют начинающие логопеды и дефектологи. Например, конкурсы «Элек-

тронные дидактические игры по речевому развитию детей старшего дошкольного возраста» (2017 год), фестиваль «Игровые интерактивные дидактические упражнения в web-сервисе Learning Apps» (2018 год); конкурс открыток в программе Paint (2018 год), фестивали информационных буклетов для родителей «На пороге школы» (2019 год), «Игровые приемы развития речи детей» (2020 год).

Для развития профессиональных компетенций молодых специалистов мы мотивируем их к участию в конкурсах педагогического мастерства разного уровня. Это конкурсы «Педагогический дебют», сетевой конкурс ММО «Лучшие разработки коррекционных занятий по логопедии (по дизартрии, моторной алалии)». За последние три года начинающие учителя-логопеды стали победителями и призерами нескольких муниципальных конкурсов:

- в сетевом конкурсе «Логопедические находки» в 2017 году грамоты за 1 место получили два молодых учителя-логопеда;

- молодые специалисты из МБДОУ № 53 и МБДОУ № 15 были отмечены дипломами лауреатов муниципального конкурса «Педагогический дебют» в 2016, 2017 гг.;

- в 2019 году призерами и победителями муниципального конкурса «Педагогические находки» стали 6 молодых учителей-логопедов;

- в 2020 году по итогам муниципального сетевого конкурса методических разработок «Крупные возможности мелкой моторики» призовых мест удостоены 5 начинающих логопедов и 2 учителя-дефектолога.

Коллеги-наставники оказывают помощь и поддержку конкурсантам на всех этапах подготовки и участия в конкурсах, переживают за них, радуются успехам. Профессиональный и личностный опыт стал для них мощным стимулом дальнейшего совершенствования в профессии. Признание педагогического сообщества позволило начинающим педагогам обрести уверенность в собственных силах, повысить свой профессионально-личностный статус.

Молодые специалисты уже не раз представляли свой педагогический опыт на методических мероприятиях разного уровня и в СМИ. Конспекты логопедических занятий, разработанные начинающими педагогами, представлены на муниципальном сайте профессионального сообщества «Дошкольники Кандалакши» и в научно-методическом журнале «Логопед» в 2018 году.

Опыт публичных выступлений, публикации авторских методических продуктов дают молодому специалисту мощный стимул для дальнейшего педагогического творчества и совершенствования в профессии.

В рамках «Школы молодого специалиста» ММО к сотрудничеству привлекаются не только педагоги детских садов, но и школ, учреждений дополнительного образования детей, медицинские и педагогические работники детских

поликлиник, специалисты Информационно-методического центра, органов управления образованием г. Кандалакша, что дает возможность формировать у молодых педагогов заинтересованность, широкую профессиональную эрудицию, осведомленность в различных областях знаний, профессионально-общественную активность.

Эффективность работы наставника с его подопечным определяется в конце учебного года на основе следующих показателей: 1) положительная динамика результатов работы с детьми, 2) анализ реализации плана работы по методической теме, 3) накопление методических и практических материалов, 4) активное участие в методической работе.

Показателем качества образования в группах молодых специалистов являются положительные результаты в работе с дошкольниками:

- за последние три года в группах начинающих логопедов значительно улучшились показатели речевого развития выпускников. Коммуникативные навыки воспитанников с ОНР как важное условие успешной самореализации создают основу для достижений детей в конкурсах и фестивалях разного уровня;

- удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг в группах молодых специалистов по данным анкетирования составляет 98–99%, что соответствует высокому уровню.

Одним из значимых видов оценки профессиональной деятельности молодых специалистов является аттестация. За последние три года повысили квалификационный уровень 7 молодых специалистов ММО, учителей-логопедов и дефектологов Кандалакшского района: прошли аттестацию на 1 категорию 4 педагога, на соответствие занимаемой должности – 3 педагога.

Таким образом, эффективная система повышения квалификации молодых специалистов, опирающаяся на наставничество, помогает педагогам адаптироваться к профессиональной деятельности, преобразовывать теоретические знания в педагогические компетенции, способствует формированию индивидуального стиля деятельности начинающего педагога.

*Пугачева Татьяна Анатольевна,
музыкальный руководитель МБДОУ № 61,
руководитель УМО музыкальных руководителей г. Апатиты*

**Сопровождение деятельности молодого специалиста
в формате деятельности городского учебно-методического объединения
музыкальных руководителей дошкольных образовательных организаций**

Важное значение в условиях реформирования системы образования приобретает тот факт, что молодой педагог в самые короткие сроки должен адаптироваться к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. Период вхождения в профессию для начинающего педагога отличается особой напряженностью. Как он преодолет этот этап, зависит от его личностных характеристик и профессиональной подготовки, а также покажет, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он работать в сфере образования.

Организация работы учебно-методического объединения (далее УМО) г. Апатиты осуществляется руководителями УМО (приказ Управления образования), курируется специалистом Управления образования. Контроль деятельности УМО возлагается на начальника Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области. Целью УМО музыкальных руководителей является сопровождение деятельности начинающих специалистов, передача знаний и обмен передовым опытом между коллегами.

В дошкольных образовательных организациях г. Апатиты Мурманской области работают 24 педагога в должности музыкального руководителя. Педагоги распределяются по возрастным категориям следующим образом:

- старше 50 лет – 13 педагогов;
- от 40 до 50 лет – 5 педагогов;
- от 30 до 40 лет – 4 педагога;
- до 30 лет – 2 педагога.

К категории «молодой специалист» относятся 5 педагогов с опытом работы в должности менее 3-х лет.

В роли педагогов-наставников выступают педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию и опыт работы более 10 лет. Задача наставников – осуществлять педагогическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Молодым специалистам оказывается необходимая практическая помощь в различных формах:

1. Изучение, разработка и оформление учебно-методической документации музыкального руководителя: рабочих программ, календарно-тематического

планирования, плана работы с родителями и педагогами в решении задач образовательной области «Художественно-эстетическое развитие».

2. Индивидуальные консультации по интересующим вопросам теории и практики, обращенные к любому наставнику в формате последовательного флэш-наставничества – когда педагог обращается за методической помощью к двум и более наставникам, с каждым из которых он встречается в течение месяца.

3. Ежедневные просмотры образовательной деятельности воспитанников раннего и дошкольного возраста в течение недели.

4. Просмотр открытых показов опытных педагогов в рамках тематических семинаров на площадках различных детских садов г. Апатиты: фрагменты праздника для детей старшего дошкольного возраста, развлечения для детей раннего возраста с участием родителей, занятия и коррекционные игры с воспитанниками, имеющими особые образовательные потребности и др.

5. Участие в мастер-классах и семинарах по актуальным направлениям:

□ Знакомство со сценариями тематических праздников, развлечений, музыкальными номерами с видео и аудиосопровождением (один раз в квартал, например, «Весенний калейдоскоп»).

□ Развлечение как одна из форм организации музыкальной деятельности детей в детском саду ¹.

□ Мастер-класс хореографа народного ансамбля песни и пляски «Заполярье» Никановой Л.Н. и других участников УМО.

□ Серия обучающих семинаров «Музыкальное образование как средство развития личности ребёнка» и «Музыкально-компьютерные и компьютерные технологии и организация образовательного процесса» Яцентковской Н.А., преподавателя курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки в РГПУ им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург.

Общение с наставниками продолжается с использованием современных цифровых онлайн-ресурсов. Существует закрытая группа в сети «ВКонтакте», где педагоги имеют возможность поделиться своими наработками, обсудить интересующие темы.

Молодые педагоги принимают активное участие в ежегодном городском фестивале-конкурсе «Овация». В 2020/2021 учебном году членами жюри были высоко оценены работы начинающих музыкальных руководителей.

¹ https://apatity-edu.ru/metodicheskaya_sluzhba/pedagogicheskaya_masterskaya/?clear_cache=Y
Городское методическое объединение музыкальных руководителей.

Участие в мероприятиях помогает ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, способствует развитию умения самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по должности музыкального руководителя.

Начальником Управления образования Администрации города Апатиты Мурманской области М.Н. Титовой неоднократно выражена благодарность руководителям городского учебно-методического объединения Пугачевой Т.А. и Корбицыной В.В. за качественное организационно-методическое сопровождение и методическую поддержку участников образовательного процесса.

*Рогаль Бэлла Юрьевна,
руководитель городского
методического объединения
музыкальных руководителей г. Оленегорска*

Реализация системы наставничества в работе руководителя городского методического объединения

Одним из механизмов развития современной организации является специально организованное развитие специалистов. Вновь пришедшему на работу специалисту нужна помощь не только в профессиональном развитии, но и адаптации в новом коллективе. Молодой специалист, не имеющий опыта работы, нуждается в помощи опытного педагога-наставника, знающего специфику работы музыкального руководителя ДОО.

Цель деятельности педагога-наставника:

- Формирование положительного отношения молодого специалиста к педагогическому труду. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста.

Задачи:

- Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.

- Стимулирование к изучению современных программ и технологий по музыкальному воспитанию детей младенческого, раннего и дошкольного возраста.

Для повышения теоретической и профессиональной подготовки музыкальных руководителей в ДОО организуются творческие группы, методические объединения во главе с педагогами-наставниками.

Деятельность руководителя городского методического объединения (далее ГМО) – наставника выстраивается по алгоритму. На первоначальном этапе

наставник проверяет уровень профессиональных компетенций его участников: теоретическая подготовка, ведение документации, организация развивающей предметно-пространственной среды. Выявляются затруднения педагогов в работе по развитию музыкальных способностей дошкольников. С этой целью используются различные формы взаимодействия. В ходе межличностного общения проводятся консультации, беседы, взаимопосещение занятий, открытые мероприятия.

Задачи данного этапа заключаются в следующем:

- Оказание теоретической, психологической, методической поддержки участникам ГМО (корректировка сообщений, докладов, конспектов открытых занятий, исправление недочетов в работе).

- Создание дружного работоспособного коллектива (привлечение членов ГМО к активному участию в работе сообщества).

По мере повышения уровня профессиональной грамотности музыкальных руководителей ДОО усложняются и задачи совместной деятельности.

Прежде чем планировать деятельность по наставничеству, проводится анкетирование с целью изучения затруднений музыкальных руководителей в реализации задач профессионального качественного образования. После изучения анкеты участникам ГМО предлагаются темы мероприятий («Интеграция образовательного процесса в ДОО», «Формирование звуковысотного слуха детей дошкольного возраста», «Проектная деятельность ДОО», «Формирование гражданской ответственности и патриотизма у детей дошкольного возраста посредством музыкальной деятельности», «Взаимодействие музыкального руководителя с родителями воспитанников»), распределяются обязанности между участниками. Например, в связи с эпидемиологической обстановкой по коронавирусу на 2019-2020 гг. для внедрения опосредованного взаимодействия с воспитанниками и родителями была определена актуальная тема «Формирование основ музыкальной культуры детей дошкольного возраста посредством дистанционных образовательных технологий».

Одним из направлений работы ГМО является организация «Школы профессионального роста». С целью совершенствования культурного и общеобразовательного уровня специалистов наставник отслеживает и систематизирует новинки музыкальной и методической литературы. В помощь педагогам обновляется фонотека музыкальных произведений по слушанию и пению с воспитанниками. Проводятся различные мероприятия, такие как мастер-классы, творческие мастерские, круглые столы и т.д., например, серия мастер-классов по изготовлению музыкальных игрушек, атрибутов костюмов, разучиванию танцевальных движений, танцев на военную тематику.

Педагог-наставник содействует организации различных семинаров, конференций, конкурсов. Ежегодно в рамках деятельности ГМО проводится фестиваль вокального творчества воспитанников «Веселинка-песенка». Изначально в фестивале участвовали только воспитанники, а в 2020 г. к совместным выступлениям были привлечены родители.

Члены методического объединения активно участвуют в общественной жизни города. Воспитанники и музыкальные руководители выступают в учреждениях культуры: ЦКиД «Полярная звезда», ДК «Горняков», ДМШ, клуб «Домашний очаг» на таких мероприятиях, как День матери, День инвалидов, День медицинского работника; принимают участие в фестивалях и конкурсах: «Серебряное соло», «Славянский фестиваль», «Афганский фестиваль», «Я танцевать хочу».

С целью систематизации материалов (информационных, методических) ведется рассылка информации в электронном формате всем участникам объединения. Также материалы размещаются на сайте: <https://muzruk51.wordpress.com/> и в сети «ВКонтакте». Мониторинг использования наработанного методического материала проводится ежегодно.

В процессе наставничества затрагиваются интересы всех субъектов взаимодействия – участников ГМО и педагога-наставника. Члены ГМО совершенствуют профессиональные навыки, учатся выстраивать отношения с коллективом, а педагог-наставник намечает новые перспективы в сфере педагогической деятельности и совершенствуется вместе с коллективом. Таким образом, наставничество можно рассматривать как образовательно значимую социальную практику, которая позволяет максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого через выстраивание образовательной навигации, и совершенствовать деятельность наставника.

В настоящее время ГМО г. Оленегорска – это сплоченный, дружеский коллектив профессионалов, любящий своих воспитанников и свою работу.

*Точилкина Эльвира Александровна,
музыкальный руководитель МДОУ № 5 п. Зверосовхоз,
руководитель УМО музыкальных руководителей Кольского района*

Формы наставничества в процессе организации учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО

На современном этапе цель работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей – это создание условий для творческой работы, удовлетворение потребностей музыкальных руководителей ДОО в повышении уровня профессионального мастерства.

Основные задачи:

1. Способствовать обеспечению профессионального, культурного и творческого роста педагогов.
2. Оказывать помощь молодым, начинающим музыкальным руководителям в овладении навыками практической работы.
3. Формировать у педагогов практические навыки по организации музыкального воспитания в ДОО (планирование, проведение различных мероприятий в ДОО).
4. Обобщать передовой опыт педагогов и внедрять его в практику работы.
5. Содействовать педагогам с большим стажем, ощущающим себя некомфортно в мире новых музыкальных образовательных технологий или испытывающим кризис профессионального роста, находящимся в ситуации профессионального выгорания.

В начале учебного года наставник проводит анкетирование с целью выявления основных трудностей в работе молодого специалиста и оказания помощи педагогам со стажем по интересующей их теме (приложение. Анкета для музыкальных руководителей ДОО).

По результатам анкетирования составляется годовой план учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО и на первом заседании коллегиально выбираются наставники, соответствующие следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

В процессе организации работы учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО используются различные модели наставничества, такие как:

«Учитель – учитель» – модель предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом. Педагоги заранее договариваются о встрече по интересующей теме и планируют форму проведения (мастер-класса, консультации, беседы и т.д.). Такой вариант наставничества может проводиться за рамками учебно-методического объединения.

Формы взаимодействия:

«Опытный педагог – молодой специалист», это классический вариант поддержки молодого специалиста для приобретения им необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления их на месте работы.

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», это конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с детьми», «испытываю стресс во время занятий», «не могу организовать праздники» и т. д.), которая сочетается с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«Педагог-новатор – консервативный педагог», здесь возможен вариант, когда более молодой специалист оказывает помощь опытному педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

«Флэш-наставничество» предполагает проведение опытными педагогами открытых показов или мастер-классов для начинающих музыкальных руководителей в рамках учебно-методического объединения.

Формы взаимодействия:

□ Командное флэш-наставничество «Детский сад – детскому саду». Такая форма работы предполагает наличие в образовательной организации более двух опытных педагогов, которые могут поделиться своим опытом работы с группой начинающих музыкальных руководителей из других образовательных организаций.

□ «Группа опытных педагогов – молодой специалист». Здесь возможно удовлетворение запроса начинающего педагога по конкретной методической теме, в форме организации заранее подготовленного мастер-класса от опытных специалистов.

□ «Опытный педагог – группа начинающих педагогов». Такой вариант подходит, когда на заседании присутствуют более двух молодых педагогов, которые заранее определяют интересующую тему для обсуждения.

По желанию молодые специалисты могут договориться о последующей встрече с педагогами вне УМО музыкальных руководителей, если предоставленный им опыт работы был полезен и интересен.

Подведение итогов учебно-методического объединения проводится в форме круглого стола.

Результатом внедрения вариативных форм наставничества является улучшение личных показателей эффективности начинающих музыкальных руководителей, а также опытных специалистов, которые впоследствии делятся своим опытом работы, участвуя в мероприятиях различных уровней.

*Цветкова Евгения Сергеевна,
воспитатель МАДОУ г. Мурманска № 139*

В помощь начинающему педагогу: опыт организации игровой деятельности детей среднего дошкольного возраста

Цель: Формирование коммуникативных навыков у детей в процессе игровой деятельности.

Программные задачи:

1. Развивать у детей познавательный интерес посредством знакомства детей со свойствами и качествами предметов.
2. Формировать интерес к театрально-игровой деятельности, обучать детей совместному поиску решений в различных ситуациях.
3. Развивать внимание, мышление, речевой аппарат, моторику рук.
4. Воспитать добрые чувства, умение видеть удивительное в окружающем мире.

Словарная работа

Обогащение словаря: разноцветный, шуршащий, ароматный, легкий, воздушный змей.

Активизация словаря: круглый, большой, маленький, фантики.

Предварительная работа

Дидактические игры: «Да – нет», «Из какого материала сделан предмет?»; проведение серии занятий по теме «Воздух», чтение стихотворений: «Бумажный змей» Михалкова С.В., «Цветы» Е. Серовой, рассказывание сказки «Волшебная сказка про чудеса» (Ирис Ревю).

Материал и оборудование: костюм Клоуна, мешок, бумажный цветок, платочки, коробочки для фокусов, фантики, зеркала, деревянный градусник, воздушный змей, прищепки, проектор для демонстрации анимационной картинки.

Ход игровой деятельности

В группу воспитанников входит персонаж Клоун, с мешком за плечами:
Всем, здравствуйте!

Здравствуйте, ребяташки!
Девчонки и мальчишки!
Я – веселый Клоун,
Меня знают все!
Прошу меня любить,
А иногда – и хвалить!
Ребяташки, подходите ближе, ближе!
Я с мешком к вам торопился,
Только очень утомился!

Ох, какой тяжелый мешок! (Клоун ставит мешок на пол.)

О! Да я же забыл представиться! Я смешу детей, и имя у меня тоже смешное

ТОП-ШЛЁП! Познакомимся с вами? Подставляйте ладошки! Как вас зовут?

Скажите все вместе своё имя! Громко! (Клоун хлопает по ладошкам детей и, меняя интонацию, произносит: «Шлёп-шлёп!».)

Вот мы и познакомились! Теперь мы с вами друзья! Больше всего на свете я люблю, когда у всех хорошее настроение! Когда все улыбаются и смеются! У вас хорошее настроение?

(Клоун достает из своего мешка большой градусник, измеряет всем детям настроение, при этом приговаривает...):

Этот мальчик – молодец.
Настоящий огурец!
Эта девочка болтушка.
Настоящая хохотушка!
Этот мальчик просто чудо!
Его смех звучит повсюду.

Клоун: Какие вы все веселые и красивые! А хотите на себя полюбоваться? У меня для каждого из вас есть зеркальце. Оно не простое, а волшебное! Умеет плакать, улыбаться, веселиться и даже сердиться! (Клоун раздаёт зеркала детям и приговаривает...):

В ручки зеркальце возьму
и себя я там найду.
Там и глазки, там и носик,
и улыбочивый мой ротик!
Свет мой зеркальце скажи,
да всю правду расскажи!

Найдите в зеркальце свои глазки. Покажите, как вы умеете радоваться и улыбаться. (Дети смотрят в зеркала.)

Ух ты! Какие веселые ребята! Молодцы! А хотите научить зеркало разговаривать? Я научу вас! Все нашли в зеркальце свой ротик? Повторяйте за мной.

За – за – за. На лугу стоит коза.

Зы – зы – зы. Колокольчик у козы.

Зу – зу – зу. Я люблю свою козу!

Какие вы молодцы! Научили зеркальце разговаривать. Зеркальце, зеркальце, поиграем в прятки?

Раз, два, три! Спрячься, зеркальце, внутри! Раз, два, три, замри!

(Дети складывают зеркала в мешочек.)

Клоун: Я к вам пришел из страны Волшебных Игр!

В стране Волшебных Игр

Живут два брата: Топ и Шлёп.

В ладоши хлопнем мы: «хлоп – хлоп»!

И ножкой топнем мы: «топ – топ»!

Клоун: Ой, что это мне там мешает? Что-то вроде шевелится. Вот это да-а-а!!! Что это? (Клоун из рукава вытягивает платочки, скрепленные между собой. Клоун играет с платочками, рассматривает их, показывает детям.)

Как же нам с ними поиграть? Надо каждому же дать платочек! Как же их поделить? Ты, платочек, развяжись, ты, платочек, оторвись!

(Клоун прячет платочки обратно в рукав и изображает, что они двигаются под костюмом.)

О-о-ой, ползут... Ура! Получилось!!!

(Клоун радостно хлопает в ладоши, достает из другого рукава платочки, раздает их детям.)

Вот платочек яркий! И тебе нарядный! Какого цвета у тебя платочек?

Разбегайся, детвора!

Танцевать нам всем пора!

Клоун: Поднимайте платочки высоко! Потанцуем с вами!

Как похожи на цветочки мои яркие платочки!

И ребятки наши тоже на цветочки все похожи.

А теперь приседаем! Возьмитесь за два уголочка и спрячьтесь за платочком! И где же наши ребятки? Нет ребятки! Покажитесь... Ух ты! Вот же они! (Клоун играет с детьми в прятки.)

Клоун: Знаете ли вы, что я великий мастер, могу творить великие чудеса! Наколдуем с вами Чудо-Цветок? (Клоун достает из мешка круг с прищепками.)

Украсим наш цветок лепестками. (Клоун помогает прикрепить платочки к цветку.)

Ух ты! Наши платочки превратились в лепесточки! Красота, аромат! (Клоун вдыхает аромат цветка.) Настоящий Чудо-Цветок! Посажу его, пусть растёт и дарит нам новые чудеса! (Клоун ставит цветок в вазу.) Вставайте все за мной! И пойдём за чу-де-са-ми! (Клоун с детьми идут по «дорожке».)

Топ-топ наши ножки
Топ-топ по дорожке!
Мы идем, мы не устали.
Мы идем за чудесами!

Клоун останавливается и прислушивается: Что-то я слышу, а вы слышите? (Клоун берет в руки коробочку.) Надо нам ее открыть. Что это?

(Клоун открывает коробочку и показывает детям апельсин.)

Клоун: Сейчас будет чудо, я же великий фокусник! Прячем апельсин в коробочку, скажем вместе: «Фокус-покус! Внимание! Появись!»

(Клоун открывает коробочку, а там... яблоко.)

Вот это фокус! Какое яблоко? Да я самый лучший в мире фокусник! Сейчас мы превратим это яблоко снова в апельсин! Скажем вместе «Яблочко крутись, в апельсинчик превратись!» (Клоун достает из коробочки апельсин.)

Клоун: Нас ждут новые чудеса!

Идем по дорожке дальше...

Топ-топ наши ножки,

Топ-топ по дорожке.

Мы идем, мы не устали,

Мы идем за чудесами!

Мой мешочек не простой.

И совсем он не пустой!

(Клоун открывает мешок, достает яркую коробочку.)

Клоун: Хотите заглянуть? Сейчас посмотрим... (Клоун показывает детям пустую коробку.) Пусто? Как совсем ничего нет? Может, попробуем еще раз? Вы мне поможете? Скажем вместе: «Да – да!». Скажем дружно: «Нет – нет!» (Клоун повторяет вместе с детьми).

Клоун: Ответьте тихо: «Вы котята?» – Нет – нет! А сейчас ответьте громче: «Вы котята?» – Нет – нет! А теперь скажите громко: «Вы котята?» – Нет – нет! А теперь скажем тихо-тихо: «Вы ребята?» – Да – да! Посмотрим, получился ли наш фокус? (Клоун крутит коробочку.) Что-то там внутри шуршит. (Клоун открывает коробочку, показывает детям и высыпает содержимое.) Ух ты! Фантики! Возьмем в каждую ручку по фантику, чем же они пахнут? Ах! Моими любимыми конфетами! (Клоун с детьми вместе шуршат фантиками, предлагают варианты.)

Клоун: Это не простые фантики, они еще и петь умеют. Хотите спеть вместе с ними? Шур-шур-шу! Как я фантиком шуршу! Теперь дружно встанем, положим фантики на свои ладошки, поднимем их и подуем сильно-сильно!

(Дети дуют, фантики улетают.)

Ребята, фантики летят обратно в свой домик! Залетают, залетают! (Дети убирают фантики в коробочку.)

Клоун: Что еще бывает легким и воздушным?

Легкий, круглый, но не мяч,

И не прыгает он вскачь.

На веревочке висит.

Заеваюсь – улетит!

(На стене появляется анимационное изображение воздушного змея.)

Молодцы, ребята! Отгадали! Ух ты! Какой нарядный воздушный змей к нам прилетел! Скажите ему: «Привет!» Ребята, да он же ищет своего друга! Где же он? Ты где, куда же ты спрятался? Вот ты где, проказник! (Клоун находит воздушного змея.)

Клоун обращается к воздушному змею: Тебя ждет друг, он хочет полетать с тобой! Что ты говоришь, хочешь быть таким же нарядным? Ребята, поможем ему? Как можно украсить воздушного змея, с помощью чего? (Дети предлагают варианты, украшают змея с помощью «фантиков-бантиков».)

Клоун: Взвился в небо змей воздушный!

До чего ж он не послушный:

То взвьется ввысь стрелой!

То нырнет вниз головой!

Клоун: Постарались ребяташки, и девчонки, и мальчишки! Вы мастера! Какой красивый, довольный, воздушный змей!

Вот теперь готов к полету! Лети! Лети!

Мы по небу летаем и увидим свысока,

Как дерутся из-за крошки воробьи всего двора!

Как по крыше ходит кошка и смеется детвора!

Клоун: До свидания!!!

(Дети с Клоуном улетают на воздушном змее.)

Литература

1. Опыт участия педагогов дошкольных образовательных организаций Мурманской области в профессиональных конкурсах: сборник методических материалов / Автор-сост. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2021. – 81 с.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва [Электронный ресурс]: // <https://pravobraz.ru>

Глоссарий

Адаптация профессиональная – процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Андрагогика (от греч. *andr* – взрослый человек и *agoge* – руководство, воспитание) – раздел педагогической науки, охватывающий теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых.

Анкетирование – метод получения информации через письменные ответы или опрос с помощью анкеты. Анкета готовится заранее, представляет собой оформленный список вопросов для определенной категории респондентов.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – *кибербуллинг*, травля в социальных сетях.

Виртуальное наставничество – тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

Воспитательная среда – совокупность обстоятельств, многообразие человеческих взаимоотношений и материальных объектов в осознанной или неосознанной форме, несущих в себе воспитательные функции, целенаправленно, организовано и систематически влияющих на личностное развитие воспитанников и способствующих их вхождению в современное общество и культуру.

Государственная политика в сфере образования – стратегия развития образования в государстве на определенный период, в основе которой лежит принцип приоритетности вопросов, способствующих развитию системы образования.

Девиантное поведение – система поступков человека, противоречащих общепризнанным моральным, этическим и правовым нормам поведения. Выделяют патологические (связанные с психолого-физиологическими отклонениями) и непатологические (с точки зрения физиологии нормальных детей) формы девиаций. Проявление девиантного поведения: употребление алкоголя и наркотических средств, суицидное поведение, психосексуальные девиации, бродяжничество, побег из дома, попрошайничество и др.

Изучение опыта – метод педагогического исследования, означающий организованную познавательно-исследовательскую деятельность, направленную на установление исторических связей воспитания, выявление общих и устойчивых тенденций в образовательных системах.

Индикатор – количественный или качественный показатель, характеризующий состояние и (или) динамику изменений оцениваемых параметров.

Информационная технология – совокупность технических и программных средств сбора, обработки, хранения и передачи информации.

Качество образования – (1) соответствие образования принятым в образовательной доктрине требованиям и нормам (стандартам); (2) комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Компетенция – способность применять знания, умения, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенных условиях.

Коуч – опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Критерий (от греч. *kriterion* – мерило) – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Лидер (англ. *leader* – ведущий, руководитель) – член группы, осуществляющий руководство, фактически ведущий за собой группу; оптимальным является сочетание официального и неофициального лидера в одном человеке.

Личный пример – метод воспитания, предполагающий пример жизни и деятельности родителей, учителей и других авторитетных (значимых) лиц, которому следует воспитанник.

Ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Метод (от лат. *metodos* – путь, способ) – (1) путь достижения цели и задач обучения и воспитания; (2) способ научно-педагогического исследования.

Методология – (1) система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности; (2) учение о научном способе познания; (3) совокупность методов, применяемых в какой-либо науке.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Модель педагогическая – предполагаемый эталон, стандарт мысленный или условный. Педагогическая модель рассматривается как форма педагогического научного исследования, это обобщенный мысленный образ, замещающий и отражающий структуру и функции конкретного педагогического объекта, в виде схематической совокупности понятий и взаимосвязей. Может носить теоретический и нормативный характер.

Мониторинг педагогический – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций саморазвития образовательной системы, включая ее цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

Мотивация – процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.

Направленность личности – одна из существенных характеристик человека, отражающая его отношение к обществу, целям, идеалам, которые оно выдвигает; выражается в потребностях, интересах, установках человека.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество – (1) универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве; (2) форма обеспечения профессионального становления, развития

и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Образование непрерывное – процесс целенаправленного получения знаний, социокультурного опыта на протяжении всей жизни с использованием всех имеющихся звеньев образовательной системы: получение и повышение профессиональной квалификации, переподготовка в процессе смены профессии, второе высшее образование, адаптация к меняющимся социально-экономическим условиям, образование в сфере научной деятельности, саморазвития личности, досуга и интересов.

Одаренные дети – дети, обладающие качественно своеобразным сочетанием способностей и таланта к определенным видам деятельности. *Общеинтеллектуальная одаренность* может проявляться в необычайно высоком уровне умственного развития. Для одаренных детей характерна увлеченность занятиями и раннее проявление творчества.

Педагогическая технология – (1) отрасль педагогической науки, исследующая совокупность средств и методов проектирования и практической реализации целесообразно управляемых педагогических систем и условий их функционирования; (2) научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий.

Показатель – методологический инструмент, обеспечивающий возможность проверки теоретических положений с помощью эмпирических данных.

Проблемное обучение – активное, развивающее обучение, основанное на организации поисковой деятельности обучаемых, на выявлении и разрешении ими реальных жизненных или учебных противоречий, в ходе которого они учатся мыслить, творчески усваивать знания и овладевают элементами исследовательской деятельности.

Программа наставничества – (1) универсальная модель построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей; (2) комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Профессиональное развитие педагога – наращивание педагогической компетентности, определяющей готовность к выполнению трудовых функций и действий, заложенных в профессиональном стандарте педагога.

Профессиональный рост педагога – процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющий педагогу эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие перед ним профессиональные задачи. Постоянное стремление педагога к саморазвитию и самосовершенствованию, в основу которого заложено творчество в работе с обучающимися.

Самоанализ – деятельность человека по познанию себя путем рассмотрения (выделения и сравнения) отдельных свойств, качеств, его психических, социальных, профессиональных и других характеристик.

Стиль педагогического общения – разновидность общения, обусловленная характером и индивидуально-психологическими особенностями взаимодействия педагога с учащимися (общение-дистанция, общение-устрашение, общение-заигрывание, дружеское общение, деловое общение, общение-диалог, сотворчество).

Стресс – это общее напряжение организма, возникающее под воздействием чрезвычайного раздражителя.

Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Субъекты наставнической деятельности – *наставник* (как правило, более старший по возрасту, обладающий важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции) и *подопечный или наставляемый* (имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного «значимого другого»); часто потребность в наставничестве актуализируется в «переходные» и даже кризисные периоды, связанные с учебной, личностным или профессиональным развитием.

Технология обучения – система проектирования и педагогического применения адекватных данной технологии педагогических закономерностей, целей, принципов, содержания, форм, методов и средств обучения, гарантирующих достаточно высокий уровень их эффективности, в том числе при последующем воспроизведении.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Тьюторское сопровождение обучающихся – предполагает оказание педагогической поддержки обучающимся при самостоятельной разработке и реализации каждым обучающимся индивидуальной образовательной программы (стратегии).

Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Фасилитатор – (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон, тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Цель наставнической деятельности – создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию наставляемого.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.

Эмоциональное выгорание – синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий.

Профессиональное выгорание педагога – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. Профессиональное выгорание педагогов обусловлено высокой личностной включенностью в педагогический процесс, повышенным эмоциональным фоном.

Эмпатия (греч. – *сопереживание*) – способность человека понимать переживания другого человека и сопереживать в процессе межличностных отношений; обязательный компонент коммуникативных способностей и полноценного педагогического общения.

Этика педагогическая – (1) составная часть этики, отражающая специфику функционирования морали в условиях целостного педагогического процесса; (2) наука о разных аспектах нравственной деятельности учителя (педагога).

Список источников

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>
2. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
3. Атемаскина Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие / Ю.В. Атемаскина. – СПб: Детство-Пресс, 2012.
4. Базарнова Н.Д. Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93–101.
5. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.
6. Бараник М. Наставничество как форма передачи управленческого опыта // Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
7. Батышев А.С. Управление наставничеством / Методические рекомендации. – М: Госпрофобр, 1983.
8. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
9. Бермус А.Г. Практическая педагогика: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 127 с.
10. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
11. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
12. Вдовенко В.М. Наставничество как фактор повышения качества образования в условиях ФГОС ДО // Дошкольное образование Мурманской области: стратегии развития и современные возможности: сб. науч. тр. по материалам VI Форума работников дошкольного образования Мурманской области / Под науч. ред. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2018. – С. 18–21.
13. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: Учебник. – М.: ООО «Проспект», 2014. – 233 с.
14. Габова М.А. Сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функцио-

нирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми. Методические рекомендации. – Сыктывкар: ГОУДПО «КРИО», 2019.

15. Гогоберидзе А.Г. Детство с музыкой: Современные педагогические технологии музыкального воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста: Учебно-методическое пособие / А.Г. Гогоберидзе. – СПб: Детство-Пресс, 2013.

16. Гуревич П.С. Психология и педагогика: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 429 с.

17. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49–61.

18. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9. – С. 40–50.

19. Закаблудская Е. Молодой специалист: Как с ним управляться? //Электронный журнал «Директор по безопасности». – М., [2014] – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/780151.html>

20. Зевакова Н.С., Акимова Е.М. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.

21. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство. Ч. 1: учебное пособие для вузов: В 2 ч. / С.А. Щенников и др.; Отв. ред. С.А. Щенников и др. – М.: Юрайт, 2018. – 188 с.

22. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство. Ч. 2: учебное пособие для вузов: В 2 ч. / С.А. Щенников и др.; Отв. ред.: С.А. Щенников и др. – М.: Юрайт, 2017. – 379 с.

23. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112–120.

24. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. /Сост. Е.Е. Складорова. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

25. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севасто-

поль: ГБОУ У ДПОД г. Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2018. – 144 с.

26. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс] // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения Российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с. – URL: https://kiro46.ru/docs/metodologia_cm.pdf

27. Мирная Р.Р. Наставничество в работе с одарённой и талантливой молодёжью в системе образования / Р.Р. Мирная // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, ноябрь 2019 г.). – Краснодар: Новация, 2019. – С. 1–3. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/347/15406/> (дата обращения: 04.09.2020).

28. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.

29. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // ГАУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

30. Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы/Материалы XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников. – Камышлов: АПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», 2020.

31. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др. /Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

32. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др.; Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

33. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

34. Опыт участия педагогов дошкольных образовательных организаций Мурманской области в профессиональных конкурсах: сборник методических материалов / Автор-сост. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2021. – 81 с.

35. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

36. Равчеева И.П. Настольная книга музыкального руководителя: Учебно-методическое пособие/ Равчеева И.П. – Волгоград: Учитель, 2014.

37. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – № 2–3. – 2019. – С. 110–116.

38. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва [Электронный ресурс]: // <https://pravobraz.ru>

39. ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (в новой редакции). [Электронный ресурс]: // <https://pravobraz.ru>

40. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / Сетевое издание «Стратегии бизнеса» – электронный научно-экономический журнал www.strategybusiness.ru. – № 6 (38) – [2017] – Режим доступа: <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/329>

Электронные ресурсы

1. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/>

2. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы. <http://volonter.msk.ru/>

3. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее». <https://моебудущее.рф/>

4. Межрегиональная тьюторская ассоциация. <https://thetutor.ru/>

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна? _____
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? _____
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? _____
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? _____
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности
 - условия работы
 - (свой вариант ответа) _____

Анкета для музыкальных руководителей ДОО

1. Какие трудности вы испытываете в своей работе? _____
2. Какие современные технологии Вы используете в работе? _____
3. Какие инновационные технологии вызывают у вас затруднения в процессе внедрения? _____
4. Какие нетрадиционные формы организации мероприятий Вы реализуете? _____
5. Какие вопросы в области музыкального воспитания необходимо включить в план работы УМО музыкальных руководителей на 2021/2022 учебный год? _____

6. На какую тему Вы хотели бы посмотреть мастер-класс педагога-наставника?

7. Каким опытом своей работы Вы могли бы поделиться?

7. Какие формы работы Вы можете предложить для организации работы УМО музыкальных руководителей?

**Тест для молодого специалиста на определение
его педагогической стрессоустойчивости**

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают.

В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

А. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь.

В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«Б» – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

«В» – у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость: для ответов типа «А» – нормальная, для ответов типа «Б» – неустойчивая, для ответов типа «В» – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

**Тест для опытного воспитателя на определение
эффективности его работы**
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Хорошая лошадка все свезет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага не купленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами,

т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

«Б» – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса отрицательным моментом.

Сведения об авторах

Вдовенко Виктория Марионовна, старший воспитатель МБДОУ № 15 г. Кандалакши

Гераськина Марина Андреевна, старший воспитатель МБДОУ г. Мурманска № 118

Зими́на Юлия Николаевна, старший преподаватель кафедры ДДОиВ ГАУДПО МО «Институт развития образования»

Игнатович Инна Игоревна, заведующий кафедрой ДДОиВ ГАУДПО МО «Институт развития образования», канд. пед. наук, доцент

Прокудина Вера Васильевна, учитель-логопед МБДОУ № 15 г. Кандалакши

Пугачёва Татьяна Анатольевна, музыкальный руководитель МБДОУ № 61 г. Апатиты

Рогаль Бэлла Юрьевна, музыкальный руководитель МБДОУ № 14 г. Оленегорска

Точилкина Эльвира Александровна, музыкальный руководитель МДОУ № 5 п. Зверосовхоз Кольского района

Трушнина Галина Изосимовна, методист МКУ «ИМЦ» г. Кандалакши

Содержание

Введение	3
Раздел 1. Цели и задачи современного наставничества в дошкольном образовании	4
Специфика деятельности наставника	5
Формы наставничества	6
Задачи наставнической деятельности	7
Методы наставнической деятельности	7
Реализация программы наставничества в образовательной организации	8
Раздел 2. Портрет педагога-наставника	9
Раздел 3. Реализация наставничества в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области	
<i>Гераськина М.А.</i> Современные формы наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования	11
<i>Трушнина Г.И.; Прокудина В.В.; Вдовенко В.М.</i> Наставничество в рамках деятельности муниципального методического объединения учителей-логопедов и дефектологов как фактор повышения качества коррекционного образования	14
<i>Пугачева Т.А.</i> Сопровождение деятельности молодого специалиста в формате деятельности городского учебно-методического объединения музыкальных руководителей дошкольных образовательных организаций	21
<i>Рогаль Б.Ю.</i> Реализация системы наставничества в работе руководителя городского методического объединения	23
<i>Точилкина Э.А.</i> Формы наставничества в процессе организации учебно-методического объединения музыкальных руководителей ДОО ..	26
<i>Цветкова Е.С.</i> В помощь начинающему педагогу: опыт организации игровой деятельности детей среднего дошкольного возраста	28
Глоссарий	34
Список источников	41
<i>Приложение</i>	
Анкета молодого специалиста	45
Анкета для музыкальных руководителей ДОО	45
Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (<i>Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева</i>)	46
Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (<i>Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева</i>)	48
Сведения об авторах	50

Авторы-составители:
Инна Игоревна ИГНАТОВИЧ,
Юлия Николаевна ЗИМИНА

**Наставничество в практике дошкольных
образовательных организаций Мурманской области**

Методические рекомендации

Редактор Н.Б. Лившиц

Подписано в печать 16.12.2021 г. Формат 60x84/16.
Уч.-изд. л. 2,5. Тираж 20 экз.
Отпечатано в ГАУДПО МО «Институт развития образования»
183035, г. Мурманск, ул. Инженерная, 2а